

ЗЕНЦОВА ЮЛИЯ СЕРГЕЕВНА

**ВЛИЯНИЕ КРАТКОСРОЧНОГО СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА
НА УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ЛИЧНОСТИ**

19.00.05 - социальная психология

Автореферат

на соискание ученой степени
кандидата психологических наук

Диссертация выполнена в лаборатории психологии
Института среднего профессионального образования
Российской академии образования

Научный руководитель: академик РАО,
доктор психологических наук,
профессор
Шакуров Рафаил Хайруллович

Официальные оппоненты: доктор психологических наук,
профессор
Рогов Михаил Георгиевич

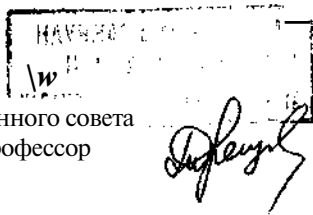
кандидат психологических наук,
Колпакова Людмила Михайловна

Ведущая организация: **Самарский государственный
педагогический университет**

Защита состоится «30 декабря 2003 года в /0 часов на заседании Диссертационного Совета Д.008.012.01 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора педагогических наук и доктора психологических наук в Институте среднего профессионального образования РАО по адресу: 420039, г. Казань, ул. Исаева, 12.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ИСПО РАО.

Автореферат разослан 5 декабря 2003 г.



Ученый секретарь диссертационного совета
доктор педагогических наук, профессор

Трегубова Т.М.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В наше сложное время глобальные изменения произошли практически во всех областях жизни общества. Особенно ощутимы перемены в экономической сфере. Система авторитарного управления в советские годы привела к тому, что наша страна имеет довольно низкую управленческую культуру, не отвечающую современным условиям вхождения в рынок. Необходим новый стиль управленческой деятельности, адекватный демократическому обществу.

Проблемы подготовки управленческих кадров исследовались в работах многих зарубежных специалистов (Р. Фалмер, Дж. Харрингтон, М. Мескон, Х. Хекхаузен и др.) и отечественных авторов (А.Г. Ковалев, Р.С. Немов, Р.Х. Шакуров, В.М. Шепель, Дж. Иванцевич и др.). Однако описываемый зарубежный опыт не может быть использован без учета существующей в нашей стране социокультурной и экономической ситуации. Работы же отечественных авторов касаются прежде всего проблем повышения квалификации действующих руководителей (П.А. Папулов, И.С. Мангутов и Л.И. Уманский, В.К. Тарасов) и отдельных аспектов подготовки специалиста по управлению. Кроме того, в этих работах не ставится задача целостного описания процесса психологической подготовки специалистов по управлению.

В настоящее время задача подготовки будущих и действующих руководителей занимают различные типы государственных и негосударственных учебных заведений. При этом в обучении активно используются не только лекции и семинары, но и такие результативные формы подготовки как психологический тренинг и деловые игры. Психотерапевтические методики, используемые в тренинговой работе, разнообразны: нейролингвистическое программирование, ролевые игры, поведенческие и суггестивные методы. Однако сравнительно редко используются при обучении такие глубинные подходы как гештальтподход, психодрама, арттерапия. Кроме того, не проводился и сравнительный анализ эффективности использования психотерапевтических техник в рамках психологической подготовки к управленческой деятельности. В литературе описаны исследования тренинговых занятий на различные группы участников, но участниками данных групп являлись пациенты психиатрических и неврологических клиник, тогда как исследования влияния психотерапевтических техник на участников тренингов развития профессиональных навыков еще не проводились. Между тем в современных условиях ограниченного количества учебных часов, выделяемого для психологической подготовки управленческих кадров, особенно актуальна эффективность применяемых в тренинговой работе методик. Таким образом, важно выявить, какие психотехники, используемые в тренинговой работе, позволяют получить наибольший психотерапевтический эффект и зависит ли эффективность психотехники от личностных особенностей участников тренинга. Полученные в исследовании данные позволят внести в содержание тренинга изменения, интенсифицирующие процесс подготовки руководящих кадров, что крайне важно в условиях работающего предприятия.

Таким образом, возникает **противоречие** между потребностью в научных рекомендациях, требуемых для эффективного развития управленческих умений в ограниченные сроки и отсутствием необходимых разработок в этом направлении в существующей образовательной системе. Из описанного противоре-

чия вытекает следующая проблема: каково влияние групповых тренингов на развитие управленческого потенциала членов группы в условиях ограниченных сроков их взаимодействия; какие тренинги в этих условиях более предпочтительны? Наше исследование посвящено решению этой проблемы.

Объект исследования - группы участников социально-психологического тренинга.

Предмет исследования: влияние краткосрочного социально-психологического тренинга на управленческий потенциал его участников.

Целью исследования является определение эффективности влияния различных психотехник на управленческие потенциалы участников тренинга в зависимости от их индивидуально-типологических особенностей.

Прикладной целью исследования является разработка рекомендаций по выбору и эффективному использованию различных психотерапевтических средств в зависимости от психологических особенностей участников тренинга.

Гипотеза исследования: мы предположили, что краткосрочный социально-психологический тренинг, спроектированный с учетом специфики требований к управленческой деятельности, может оказать существенное позитивное влияние на управленческие потенциалы его участников. Эффективность и направление этого влияния может зависеть от ряда психологических особенностей членов тренинговых групп, в частности, связанных с опытом управленческой деятельности, с социально-демографическим фактором (возраст, пол), а также от таких свойств личности как интернальность, экстраверсия, тревожность, независимость, смелость, потребность в доминировании, уровень интеллекта и других свойств.

Исходя из выдвинутой гипотезы в исследовании решались следующие задачи:

- 1) разработать концептуальные основы исследования
- 2) определить содержание требований к личности руководителя;
- 3) спроектировать и апробировать тренинг по развитию управленческого потенциала личности;
- 4) выявить влияние краткосрочного тренинга на управленческий потенциал личности;
- 5) определить зависимость эффективности психотехник от ряда психологических особенностей участников тренинга;
- 6) разработать рекомендации: а) по проектированию тренингов с использованием определенных психотехник с учетом психологических особенностей членов тренинговых групп; б) по отбору участников для прохождения тренинга с использованием определенной психотехники, соответствующей их психологическим особенностям.

Теоретической и методологической основой исследования являются следующие концептуальные идеи и теории: идеи системного анализа и деятельности подхода, представленные в работах В.Г. Афанасьева, Э.Г. Юдина, С. Янга, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, В.В. Давыдова и др., теория многоуровневой структуры управленческих функций и психологическая теория преодоления Р.Х. Шакурова, концепции проведения социально-психологических тренингов в целях повышения эффективности профессиональной деятельности, разработанные Г.А. Ковалевым и Л.А. Петровской, А.П. Ситниковым, К. Левиным, Л. Брайффордом и Р. Липпитом.

Методы **исследования**: теоретический анализ литературных источников по проблеме; изучение и внедрение отечественного и зарубежного опыта в практику психологического тренинга; преобразующий эксперимент, анкетный опрос, тестирование, наблюдение; статистические методы обработки эмпирических данных, корреляционный анализ.

Экспериментальную базу исследования составили руководители среднего и низового уровня организаций и фирм г.г. Гомеля, Минска и Казани, а также формальные лидеры студенческих групп высших учебных заведений г. Гомеля. Общая выборка исследования составила 113 человек.

Достоверность результатов исследования обеспечивалась методологической обоснованностью исходных положений; применением комплекса методов, адекватных целям и задачам исследования; анализом специальной литературы по избранной проблеме; проверкой основного методологического инструментария на надежность и валидность, использованием статистико-математических методов и критериев.

Научная новизна и теоретическая значимость настоящего диссертационного исследования заключается в том, что:

1. Выявлена зависимость развития определенных управленческих умений и навыков от применяемых в процессе обучения психотерапевтических техник.
2. Установлено влияние психологических особенностей членов группы, связанных с опытом и стажем руководящей деятельности, половыми различиями и рядом индивидуально-психологических свойств (интернальностью, экстраверсией, тревожностью и т.д.) на эффективность развития управленческих умений с помощью тренинговых процедур различной психотерапевтической направленности.
3. Экспериментально доказана возможность повышения управленческого потенциала участников тренинга при условии использования научно обоснованных психотехнических средств, разработаны требования к проектированию таких тренингов с учетом психологических особенностей его участников и определены способы их проведения.
4. Разработана методика оценки динамики уровня проявления управленческих качеств руководителя в условиях краткосрочного развивающего тренинга.

Теоретическая ценность исследования заключается в том, что полученные результаты и выводы могут способствовать дальнейшему развитию концептуальных основ конструирования социально-психологических тренингов, направленных на решение различных психологических задач практического плана.

Практическая значимость исследования заключается прежде всего в следующем: 1) разработаны рекомендации по использованию различных психотехник в краткосрочном тренинге для развития управленческого потенциала личности в зависимости от психологических особенностей его участников; 2) полученные данные создают социально-психологические и психологические предпосылки для разработки и реализации дифференцированного и личностно-ориентированного подходов к подготовке и повышению квалификации управленческих кадров.

Апробация работы. Основные результаты исследования докладывались на научно-практических семинарах (г. Гомель, 1999-2001 гг.), Международной научной конференции (г. Гомель, 2001 г.), обсуждались на мастер-классе Академии последиplomного образования и Ассоциации педагогов-психологов

(г. Минск, 2001 г.), на Международном психологическом фестивале (г. Витебск, 2001 г.), публиковались в сборнике научно-практических статей Гомельского государственного университета им. Ф. Скорины «С психологией в XXI век» (г. Гомель, 2000 г.), в материалах Международной научной конференции (г. Гомель, 2001 г.), в материалах научно-практических конференций (г. Казань, 2003 г.), в Казанском педагогическом журнале «Профессиональное образование» (г. Казань, 2002 г., 2003 г.)

Основные материалы, теоретические положения и выводы исследования опубликованы в 7 научных работах.

На защиту выносятся:

1. Содержание психологического тренинга, направленного на развитие управленческого потенциала личности; требования к организации, формам и процедурам их проведения в соответствии с поставленными целями.
2. Результаты исследования влияния вариативных психотехник на управленческие потенциалы участников тренинга и зависимости этого влияния от их психологических особенностей.
3. Рекомендации по выбору и эффективному использованию в краткосрочной тренинговой работе различных психотерапевтических подходов в целях подготовки и повышения квалификации управленческих кадров с учетом особенностей личности участников тренинга.
4. Рекомендации по отбору участников для прохождения тренинга с применением определенной психотехники, соответствующей их психологическим особенностям.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, библиографии, включающей 151 источник, из 5 приложений, общим объемом 173 с. Кроме текстового материала, работа содержит 16 таблиц, 2 рисунка.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении дано обоснование актуальности исследования, сформулирована проблема, определены цель, объект и предмет исследования, его гипотеза, задачи, методологические основы и методы, научная новизна, теоретическая и практическая значимость, положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Концептуальные основы исследования» анализируются взгляды отечественных и зарубежных ученых на сущность социального управления, на его функции, структуру управленческой деятельности и на содержание социально-психологических требований к личности управленца. В своем исследовании мы опираемся на многоуровневую модель управленческих функций Р.Х. Шакурова, которая включает в себя социально-психологический уровень управленческой деятельности, и в отличие от остальных моделей, наиболее полно отражает функции современного руководителя и направлена не только на обеспечение баланса интересов общества и конкретной организации, но также на обеспечение равновесия между организационным и социально-психологическим подходами к управлению.

Во втором параграфе главы проанализированы выделяемые различными авторами особенности личности управленца и на этой основе разработана гомоморфная модель качеств руководителя, использованная нами для разработки

социально-психологического тренинга по развитию управленческого потенциала.

Эффективной формой развития управленческого потенциала личности является психологический тренинг как активный практический метод воздействия на личность. Как считают многие исследователи, управленческие умения могут быть сформированы у руководителя только в условиях групповой работы и не могут быть выработаны в процессе индивидуальной подготовки.

В настоящее время в тренингах по психологической подготовке управленческого персонала используются различные психотерапевтические подходы. Для настоящего исследования нами были выбраны следующие психотехники, представляющие разнообразие психотерапевтических подходов: вербально-рациональный подход - нейро-лингвистическое программирование; вербально-аффективный подход - психодрама и невербально-аффективный подход - терапия искусством.

Мы полагали, что эффективность психологического воздействия тренинга для конкретного участника в определенной мере зависит от соответствия выбранной психотерапевтической техники особенностям его личности. Для выявления этой зависимости нами разработана программа краткосрочного восьмичасового тренинга, основанного на техниках психодрамы, арттерапии и НЛП, направленного на развитие творческих, организационных, коммуникативных и личностных качеств.

Во второй главе «Экспериментальное исследование влияния различных психотехник на развитие управленческого потенциала членов группы в зависимости от их психологических особенностей» описываются методика и выборка исследования, структура, особенности и этапы тренинга, составленные автором опросники; адаптированные и авторские игры, направленность на формирование определенных управленческих умений и навыков, эффективность тренингов.

Полученные в исследовании данные проанализированы в зависимости от психологических характеристик, обусловленных а) опытом и стажем управленческой деятельности участников тренинга, б) тендерным фактором, в) некоторыми глубинными свойствами личности участников (интернальностью, экстраверсией, тревожностью и т.д.). Исследованы связи между этими переменными и эффективностью применения различных типов тренингов.

Выборку составили руководители среднего и низового уровня, а также формальные лидеры студенческих групп, всего 113 человек.

Как показывает таблица 1, использованные тренинги оказали позитивное влияние на развитие всех четырех групп управленческих качеств членов экспериментальных групп. При этом наибольший прирост произошел по двум, наиболее важным в управленческой деятельности показателям - умения быть лидером и умения контролировать и оценивать достижения подчиненных. Примечательно, что до тренинга эти качества имели минимальные показатели (соответственно 4,44 и 5,15 по 10-бальной шкале). Мы такой факт объясняем с помощью понятия «барьер». Как считает Р.Х. Шакуров, «развитие - это ответная реакция организма на преграды.... Барьер создает такое внутреннее состояние у субъекта, которое определяет степень его чувствительности к определенным предметам, их привлекательности». Таким образом, умение быть лидером, получившее при самооценке участников тренинга самый низкий балл, создает ощущение барьера, и, как следствие, желание преодолеть эту преграду, что

приводит к более высокому уровню развития этого умения по сравнению с другими.

Таблица 1

**Влияние тренингов на развитие управленческих качеств участников
в зависимости от опыта их работы**

Умения		Категория руководства											
		Средний уровень			Низовой уровень			Лидеры студ. гр.			Выборка в целом		
		До трен	При рост	Р	До трен	При рост	Р	До трен	При рост	Р	До трен	При рост	Р
Тво	Креат	4,97	1,36	0,01	3,53	1,31	0,01	6,15	0,78	0,05	4,99	1,12	0,05
Орг	Лидер	5,12	1,39	0,01	3,24	1,81	0,01	4,79	1,35	0,01	4,44	1,50	0,01
	Раб. в коман	6,01	1,19	0,05	5,71	1,46	0,01	6,20	1,06	0,05	6,00	1,22	0,01
	Контр и оп.	5,30	1,80	0,01	4,65	1,36	0,01	5,39	1,09	0,01	5,15	1,39	0,01
Комм	Отн с др.	6,17	1,34	0,01	4,50	1,23	0,01	6,42	1,14	0,01	5,78	1,23	0,01
	Разр. конф	5,74	1,28	0,01	4,54	1,68	0,01	6,16	0,58	0,05	5,55	1,12	0,05
Личн	Увер. в себе	5,62	1,21	0,05	4,95	1,46	0,01	6,72	0,83	0,01	5,86	1,14	0,01
	Упра в эмоц	5,11	1,75	0,01	5,12	0,83	0,05	5,92	0,63	0,05	5,44	1,03	0,05
	Разр. проб	5,46	1,56	0,01	4,34	0,98	0,05	5,88	1,08	0,01	5,29	1,19	0,01
Ср. оценка		5,50	1,43		4,50	1,34		5,95	0,94		5,38	1,21	

Выделенным прямым шрифтом в таблице отмечены максимальные баллы, выделенным курсивом - минимальные.

Наименьшие изменения по выборке в целом в результате тренинга получили умение управлять своими эмоциями и поведением, умение разрешать конфликтные ситуации и креативность, а также уверенность в себе. Подобный результат можно объяснить степенью сложности данных качеств (нагфимер, креативность) и трудностью их развития за короткий срок, а также тем, что их значение для управленческой деятельности не всегда осознается некоторыми руководителями.

Исследование показало, что наименьшие изменения уровня развития управленческих навыков произошли у лидеров студенческих групп. Мы полагаем, что данный факт может объясняться тем, что руководители среднего и низового уровня, имея больший практический опыт, глубже понимают значимость развиваемых умений, способны извлекать больше пользы из проведенных игр. При этом показатель начального уровня умений студентов-лидеров оказался выше показателей опытных руководителей среднего и низового звена. Данный факт мы объясняем более реалистичной оценкой опытными руководителями уровня своей управленческой подготовки.

Анализ зависимости результатов тренинга от **предыдущего опыта управленческой деятельности** участников показал, что умения, имевшие наименьший показатель до тренинга, получили наибольшее развитие в процессе тренинга: у *руководителей среднего звена* наибольшее развитие получило

умение контролировать и оценивать достижения подчиненных и умение управлять своими эмоциями и поведением (1,80 и 1,75 балла соответственно, $p=0,01$). Наименьшие сдвиги произошли в уверенности в себе и умении работать в команде (1,19 и 1,21 балла, $p=0,05$). То есть максимальный прирост произошел в уровне развития дефицитных качеств, а минимальный - в развитии малодефицитных. *Уруководителей низового уровня и лидеров студенческих групп* наибольший прирост произошел в показателях лидерства (рост соответственно 1,81 и 1,35 балла, $p=0,01$). Наименьшие сдвиги у руководителей низового уровня произошли по умению управлять своими эмоциями и поведением (0,83 балла, $p=0,05$), а у лидеров студенческих групп - в умении конструктивно решать конфликтные ситуации (0,58 балла, $p=0,05$).

Половые различия также влияют на динамику развития управленческих умений в процессе тренингов: женщины по выборке в целом дали меньший прирост управленческих умений в сравнении с мужчинами, однако среди лидеров студенческих групп девушки показали примерно такой же результат, как и юноши. В целом умение быть лидером получило максимальное изменение и у мужчин и у женщин (1,52 и 1,56 баллов соответственно). Минимальные изменения у женщин претерпела креативность, у мужчин - умение управлять своими эмоциями и поведением (таблица 2).

Таблица 2

Влияние тренингов на развитие управленческих умений участников в зависимости от их половых различий

Умения		Категория руководства											
		Средний уровень			Низовой уровень			Лидеры студ. групп			Выборка в целом		
		муж	жен	Р	муж	жен	Р	муж	жен	Р	муж	жен	Р
Тво	Креат	2,20	0,68	0,01	1,27	1,34	0,05	0,87	0,77	0,05	1,15	0,93	0,01
Орг	Лидер	1,68	1,12	0,01	1,44	2,32	0,01	1,60	1,23	0,01	1,52	1,56	0,05
	Раб. в коман	1,24	1,09	0,05	1,46	1,44	0,05	0,97	1,08	0,05	1,24	1,21	0,05
	Контр и оц	2,18	1,39	0,01	1,62	1,01	0,01	0,92	1,25	0,01	1,42	1,22	0,01
Комм	Отн с др.	1,53	1,33	0,05	1,62	0,70	0,01	0,92	1,23	0,01	1,24	1,09	0,01
	Разр. конф	1,17	1,41	0,05	1,95	1,35	0,01	0,48	0,60	0,05	1,18	1,12	0,05
Личн	Увер. в себе	0,94	1,43	0,01	1,79	0,99	0,01	0,88	0,85	0,05	1,17	1,09	0,05
	Упра в эмоц	1,70	1,67	0,05	0,94	0,70	0,05	0,52	0,72	0,05	1,07	1,03	0,05
	Разр. проб	1,76	1,41	0,05	0,86	1,13	0,05	1,08	0,98	0,05	1,20	1,17	0,05
Ср. оценка		1,52	1,19		1,46	1,14		0,92	0,96		1,21	1,10	

Выделенным прямым шрифтом в таблице отмечены максимальные баллы, выделенным курсивом - минимальные.

Исследованием также установлено **влияние опыта управленческой деятельности и половых различий на выбор психотехники**. Так, большинство женщин предпочли аффективные психотехники - психодраму и арттера-

пию (60% и 63% соответственно). Рациональная техника НЛП в равной степени привлекла как мужчин, так и женщин. Руководители низового звена выразили большую склонность к вербальной рациональной технике НЛП (53%), студенты - к аффективной невербальной технике арттерапии (48%), руководители среднего звена приняли почти в равной степени и аффективный, и рациональный подходы.

Исследование **эффективности влияния разных психотехник** на участников тренинга выявило наибольшие изменения у участников, отдавших предпочтение рациональной технике НЛП (1,24 балла, $p=0,01$), а наименьшие - у участников предпочитающих аффективную технику психодрамы (1,08 баллов, $p=0,05$). Анализ влияния отдельных психотехник на развитие каждого из управленческих умений, развиваемых в данном тренинге, выявил следующую тенденцию (табл.3).

Таблица 3

Влияние психотехник на развитие управленческих умений участников

Умения		Психодрама		Арттерапия		НЛП	
		При рост	Р	При рост	Р	При рост	Р
Творч	1 Креативность	0,73	0,05	1,03	0,05	1,33	0,01
Орга- низац	2 Лидерство	1,34	0,01	1,75	0,01	1,33	0,01
	3 Работа в команде	1,31	0,01	1,29	0,01	0,97	0,05
	4 Контроль и оценка	1,12	0,05	1,53	0,01	1,52	0,01
Ком- муник	5 Отнош. с другими	1,19	0,01	0,98	0,05	1,43	0,01
	6 Разрешение конфл.	1,11	0,05	0,81	0,05	1,23	0,05
Лич- ности	7 Уверенность в себе	0,95	0,05	1,01	0,05	1,08	0,05
	8 Управл. эмоциями	0,95	0,05	0,72	0,05	1,27	0,01
	9 Разреш. проблем	1,21	0,01	1,11	0,05	1,33	0,01
Средняя оценка		1,10		1,13		1,27	

Выделенным прямым шрифтом в таблице отмечены максимальные баллы.

Как показывает таблица, группа НЛП превзошла две другие группы не только по среднему показателю, но и по числу качеств, получивших наибольший прирост: таких качеств оказалось шесть из девяти. Это креативность, коммуникативные и личностные качества, не являющиеся специфическими для руководителей. Специфические, то есть организационные качества, получили большее развитие у членов других групп. Так, показатели лидерства, умения контролировать и оценивать в наибольшей степени возросли в группе арттерапии (соответственно на 1,75 и 1,53 балла, $p=0,01$), а умение работать в команде - в группе психодрамы (на 1,31 балла, $p=0,01$).

Исследование показало также наличие связи между глубинными личностными свойствами участников каждой из подгрупп и эффективностью тренинга (таблица 4). Глубинные свойства личности (экстраверсия, интернальность, уровень тревожности и др.) измерялись с помощью теста Кеттелла и метода исследования уровня субъективного контроля.

О зависимости между динамикой развития управленческих умений и личностными особенностями участников тренинга подгруппы психодрамы свидетельствуют 6 корреляционных связей. Руководителей, на которых наибольшее воздействие оказала эта техника, характеризуют дипломатичность, ос-

торожность и уступчивость (корреляционные связи на уровне $p=0,01$). Эти показатели соотносятся с высоким уровнем развития лидерских умений (1,34 балла) как дефицитных в этой подгруппе (табл.3). Данная техника эффективнее для интерналов и экстравертов, а также для участников, старших по возрасту. Этой категории руководителей присущи предусмотрительность, самодостаточность и фрустрированность (корреляционные связи на уровне $p=0,05$). Эти показатели соотносятся с высоким уровнем развития дефицитного умения решать проблемы (1,21 балла) и невысоким уровнем развития малодефицитного качества - уверенности в себе (0,95 баллов). При этом сочетание низких значений факторов -Е, и -Н и Q4 указывает на подавление испытываемыми своих чувств, которые в стрессовой ситуации могут выплескиваться бурно и неожиданно. В этом случае выбор этой подгруппой игр психодраматической направленности является оптимальным, поскольку особенностью этой техники является предоставление участнику возможности отреагировать напряженность через двигательную активность. При этом невысокий уровень развития умения управлять эмоциями (0,95 балла) мы объясняем сложностью развития этого качества за короткий срок.

Таблица 4

Корреляционные связи между эффективностью тренинга и личностными особенностями участников различных психотерапевтических подгрупп (для N=30, N=36 и N=37)

№	Факторы			Подгруппы		
		Положительный показатель фактора	Отрицательный показатель фактора	Психодрамы N=30	Арттерапии N=36	НЛП N=37
1	A	Общительность	Обособленность			
2	B	Высок, уровень абстрактного мышления	Низкий уровень абстрактного мышления			
3	C	Эмоциональная устойчивость	Эмоциональная неустойчивость		-0,592*	
4	E	Доминантность	Уступчивость	-0,423*		0,326
5	F	Беспечность	Предусмотрит.	-0,337		
6	G	Высок, уровень ответственности	Низкий уровень ответственности		-0,355	0,575*
7	H	Смелость	Осторожность	-0,517*		
8	I	Мягкость	Жесткость			
9	L	Подозрительн.	Доверчивость			
10	M	Эксцентричн.	Практичность			
11	N	Дипломатичн.	Прямолинейность	0,554*		
12	O	Озабоченность	Уверенность в себе		0,358	-0,521*
13	Q1	Гибкость	Ригидность			
14	Q2	Самодостаточн.	Социальность	0,335		
15	Q3	Высок, самоконтроль поведения	Импульсивность		-0,501*	0,504*
16	Q4	Фрустриров.	Невозмутимость	0,334	0,500*	-0,404

* коэффициент корреляций с уровнем значимости 0,01, остальные показатели имеют коэффициент корреляции с уровнем значимости 0,05.

Этот факт подтверждается анализом данных подгруппы арттерапии. Эмоциональная неустойчивость и импульсивность (корреляционные связи на уровне $p=0,01$) руководителей данной категории соотносятся с невысоким уровнем развития дефицитного качества умения управлять эмоциями (0,72 балла). Эта психотехника наиболее эффективна для тревожных участников тренинга. В данной подгруппе обнаружена зависимость от фрустрированности (корреляционные связи на уровне $p=0,01$), озабоченности и низкого уровня ответственности (корреляционные связи на уровне значимости $p=0,05$). Сочетание факторов -С, -Q3 и О у таких руководителей свидетельствует о психологической неустойчивости и зависимости от нестабильности внешних условий жизни и деятельности. В этом случае техника арттерапии дает возможность уйти от обычных форм взаимодействия с окружающими, регрессировать и отреагировать свое напряжение через визуальные образы и работу с цветом.

О зависимости между динамикой развития управленческих умений и личностными особенностями участников тренинга подгруппы НЛП свидетельствуют также 5 корреляционных связей. Руководители, получившие наибольший эффект от этой техники, отличаются высоким уровнем ответственности, уверенности в себе и высоким самоконтролем (корреляционные связи на уровне значимости $p=0,01$). Кроме того, им присущи доминантность и невозмутимость (корреляционные связи на уровне значимости $p = 0,05$). При этом, чем старше и опытнее руководитель, тем больший эффект он получит от рациональной техники НЛП.

В целом мы можем констатировать, что рациональная техника НЛП дает опытным руководителям возможность получить наибольшую пользу от тренингов. Аффективные техники психодрама и арттерапия дают им возможность разрешить личностные проблемы, мешающие их деятельности. Вероятно, именно с личностными особенностями участников тренинга связан тот факт, что наибольшую динамику развития изученных нами умений показали руководители, вошедшие в подгруппу НЛП - 1,27 баллов против 1,10 и 1,13 баллов у подгрупп психодрамы и арттерапии соответственно.

На основании проведенного исследования нами разработаны рекомендации по выбору и эффективному использованию в тренинговой работе различных психотерапевтических подходов в условиях ограниченного срока обучения в целях подготовки и повышения квалификации управленческих кадров с учетом психологических особенностей их личности. Для тренинга в технике психодрамы увеличено количество организационных и коммуникативных игр, основной акцент сделан на развитии доминантности и социальной смелости участников. Для тренинга в технике арттерапии увеличено количество личностных и коммуникативных игр, направленных на развитие эмоциональной устойчивости и уверенности в себе. Для тренинга в технике НЛП увеличено количество организационных игр, направленных на развитие умения делать правильный выбор и расширять имеющиеся возможности.

В заключении представлены основные итоги исследования, показаны возможные направления дальнейшей разработки проблемы.

1. Краткосрочный тренинг оказал существенное влияние на позитивную динамику управленческого потенциала участников тренинга, при этом у большинства участников эффективнее развиваются организационные умения, наиболее важные в управленческой деятельности (таблица 1).

2. Направление влияния тренинга на развитие управленческого потенциала личности зависит от ряда психологических особенностей участников тренинга, связанных с опытом руководящей деятельности, социально-демографическим фактором (возраст, пол), а также от их индивидуально-психологических свойств (интернальности, экстраверсии, тревожности и т.д.). Наибольшее влияние тренинг оказывает на мужчин-руководителей среднего звена, отличающихся доминантностью, невозмутимостью, уверенностью в себе, высоким уровнем ответственности и самоконтроля (таблицы 1 и 4).
3. Эффективность психотерапевтической техники зависит от психологических особенностей личности участников тренинга. Техника психодрамы более эффективна для руководителей, отличающихся самодостаточностью, активной направленностью на партнера по взаимодействию, предусмотрительностью и дипломатичностью, а также для интровертов и экстерналов. Техника арттерапии эффективнее для руководителей неуверенных в себе, отличающихся повышенной эмоциональностью и импульсивностью, а также высоким уровнем тревожности и фрустрированности. Техника НЛП наиболее эффективна для уверенных в себе руководителей, отличающихся доминантностью, невозмутимостью, высоким уровнем ответственности и самоконтроля (таблица 4).
4. Психотехники имеют различное влияние на позитивную динамику управленческого потенциала личности: наибольшие изменения произошли в группах, предпочитающих рациональную технику НЛП. В группе арттерапии в наибольшей степени возросли показатели лидерства, а также умения контролировать и оценивать; в группе психодрамы - показатели умения работать в команде.
5. На основе анализа результатов исследования личности и деятельности руководителей, а также изучения особенностей существующих социально-психологических тренингов, разработаны рекомендации для проведения тренингов, направленных на развитие управленческого потенциала личности, с использованием трех типов психотехник - психодрамы, арттерапии и нейролингвистического программирования.

Итоги проведенной экспериментальной работы позволяют очертить направления дальнейших исследований в области развития управленческого потенциала личности на основе тренинговых технологий. Наиболее актуальными вопросами, требующими дальнейшего исследования, на наш взгляд, являются: 1) изучение эффективности тренингов среди групп, сформированных на основе предлагаемых в данном исследовании процедур отбора участников; 2) разработка экспресс - диагностического тренинга для предварительной оценки некоторых индивидуально-типологических особенностей личности с использованием игр данного тренинга; 3) дальнейшее исследование влияния личностно-психологических факторов (доминантности, эмоциональной устойчивости, уверенности в себе и т.д.) на динамику показателей развития управленческих умений в процессе тренингов с использованием более массивной выборки. Исследования в данном направлении, на наш взгляд, позволят еще больше усовершенствовать тренинговую работу с начинающими и опытными руководителями в условиях ускоренного обучения, что в современных условиях рабочего предприятия крайне важно.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях автора:

1. Зенцова Ю.С., Науменко Г.Г. Сценарий для катарсиса // С психологией - в XXI век. Сборник научно-практических статей. - Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины, 2000. - С. 83-96. (авторских - 7 с.)
2. Зенцова Ю.С., Науменко Г.Г. Психологический театр как способ интериоризации экзистенциальных сюжетов лидерства // Л.С. Выготский и современная культурно-историческая психология: Материалы международной научной конференции. - Гомель, 2001. - С. 324-326. (авторских - 2 с.)
3. Зенцова Ю.С. Использование социально-психологических тренингов для развития управленческих качеств студентов // Профессиональное образование. Казанский педагогический журнал. - Казань, 2002. - № 3. - С.93-98.
4. Зенцова Ю.С. Влияние социально-демографических различий участников тренинга по развитию управленческих навыков на выбор психотехники // Диалог культур: проблема толерантности, культурной коммуникации профессиональных отношений: Материалы итоговой научно-практической конференции ТАРИ (23 мая 2003 г.) - Казань: РИЦ «Титул», 2003. - С. 141-142.
5. Зенцова Ю.С. Использование различных психотехник в тренинге по развитию управленческого потенциала личности // Реформирование правовых институтов обеспечения защиты прав и свобод личности в современном российском обществе: Материалы итоговой научно-практической конференции КЮИ МВД России. - Казань, 2003. - С. 146-148.
6. Зенцова Ю.С. Эффективность тренингов по развитию управленческого потенциала на краткосрочных курсах // Развитие личности студентов ССУЗ в социокультурном воспитательном пространстве. Материалы региональной научно-практической конференции (21 мая 2003 г.). - Казань: ИСПО РАО, 2003 г. - С. 157-159.

